

GOESTING! Opnieuw plezier vinden in je werk én je leven

Goesting!
Els Deboutte

© 2016, Elsewhere Consulting, Heverlee

Omslag, vormgeving binnenwerk en
samenstelling illustraties: Else De Cuyper

Eerste druk maart 2016

**Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens-
bestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de
uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de
uitgever, behalve in geval van wettelijke uitzondering.
Informatie over kopieerrechten en de wetgeving met betrekking
tot de reproductie vindt u op de website www.reprobel.be.**

All rights reserved. No part of this book may be reproduced,
stored or made public by any means whatsoever, whether
electronic or mechanical, without prior permission in writing
from the publisher.

D/2016/13844/1
ISBN 978-90-8251-380-6
NUR 600/809

GOESTING!

OPNIEUW **PLEZIER**

VINDEN IN JE **WERK**

ÉN JE **LEVEN**

Els Deboutte



Inhoud

- 1 HOE KLAAR BEN JIJ OM JE WERK EN LEVEN EEN NIEUWE WENDING TE GEVEN?
 - 2 Geen garanties meer
Langer jong blijven en langer werken
 - 3 Interne mobiliteit en concurrentie
Te lang hetzelfde doen, gaat vervelen
Je 'employability' of inzetbaarheid is cruciaal geworden

- 8 JOUW GROTE 'WAAROM'
 - 9 Waar leef jij voor?
 - 13 Maak je eigen vision board
 - 14 Een alternatief als je niet van knutselen houdt
 - 19 Waarom werk jij?
 - 24 Jouw 'ankers' om je loopbaan aan vast te knopen

- 26 WORD WAKKER!
HET IS TIJD VOOR VERANDERING!
 - 27 Luister naar de signalen
 - 28 Vervreemding van jezelf
 - 30 Verminderd zelfvertrouwen
 - 31 Slapeloze nachten, kwetterende gedachten en doodmoe zijn
Je haat je werk en alles wat ermee te maken heeft
 - 32 Vervreemding van je omgeving
 - 34 Je vraagt je af wat je een hele dag aan het doen bent
 - 35 Je zit in een onmogelijke samenwerking
 - 36 Je toekomst begint vandaag

37 JE OPNIEUW ALS EEN VIS IN HET WATER VOELEN

43 Wat zegt dit nu over toekomstige jobs?

Moet je een test invullen om
het te concretiseren?

45 JE KWALITEITEN EN JE VALKUILEN JEZELF GRAAG LEREN ZIEN ZOALS JE BENT ZONDER JE GROEI TE VERWAARLOZEN

46 Waarin ben jij een genie?

48 Wat is jouw unieke talent? Wat
heb jij in huis waar je fier op
kan zijn? En dat alleen jij kan
'met de vingers in de neus'?

50 Hoe kan je groeien?

Wat met je mindere kantjes?

54 Toepassen op je loopbaan

56 VIND JOUW PLEK!

58 Wat je moet weten over
vacatureteksten

59 Wanneer heb je een 'match'?

60 De interne markt verkennen

62 De externe markt: waar zijn de jobs?

63 Hoe kan je netwerk je helpen?

65 Je netwerk uitbouwen en activeren

66 Kan of mag je alles willen als
je van job wil veranderen?

69 Kan je het roer helemaal omgooien?

70 GA ERVOOR!

71 Je concurreert op de arbeidsmarkt

Je professionele reputatie

72 Zo schrijf je een top CV

74 Wat je moet weten over je CV

Mijn absolute afknappers
als ik CV's ontvang

- 76 Mik recht in de roos!
- 77 Enkele bijkomende tips
- 78 Nooit doen. Echt, nooit doen.
- 79 Wat met de brief?
- 81 Opvolging
- 82 Joepie, je mag op gesprek!
- 86 Assessments
- 89 Je salaris onderhandelen
- 91 Omgaan met afwijzingen
- 92 Promoties

95 VEERKRACHTIG OMGAAN MET OBSTAKELS OP JE PAD

- 96 Je wil de wereld in je eentje redden
- 97 Je geeft je baas, medewerkers of collega's teveel macht
- 99 Je gelooft dingen zonder te proberen
- 101 Ongeduld
- 102 Te afwachtend zijn
Jezelf afschrijven

- 104 Jezelf onderuit halen
- 106 Veel te vaak sorry zeggen
Teveel belang hechten aan de mening van anderen
- 110 Giftige samenwerkingen
- 111 Je niet aanpassen aan nieuwe omstandigheden
- 112 Niet aan politiek willen doen
- 114 Jezelf als slachtoffer opstellen van je eigen leven
- 115 Proberen door iedereen bemind te worden
Iets nastreven dat je niet wil
- 116 Grenzen stellen
Discriminatie
- 117 Blijven reanimeren...
Geef me eender wat, ik wil gewoon een job...
- 119 Geen feedback krijgen
- 120 Misgelopen evaluatiegesprekken
- 121 Anderen niet helpen

126 DE DROOM VAN EEN EIGEN ZAAK

- 130 11 ondernemerslessen
- 135 Start met een plan!
- 138 Word een sterk merk
 - Een pijnloze overstap bestaat niet
 - Hou je dromen zuiver
- 140 Het is altijd al crisis geweest
 - Laat je professioneel bijstaan
- 143 Ik zou het niet meer anders willen

145 HOU JEZELF GEZOND

- 146 Wat is gezond zijn?
 - Hallo, je hebt een lijf!
- 148 Kies!
- 149 Maak een ideaal werkschema
- 154 Gezond blijven in je hoofd
- 158 Burn-out, uitputting, overspannen, depressief,...
- 161 Voorkomen is beter dan genezen!
 - 10 strategieën om jezelf gezond te houden

169 EN NU IS HET AAN JOU

- 170 Terugblik
 - Vooruitblik

172 LITERATUURLIJST

Voorwoord

De wereld verandert snel en dit zowel op technologisch, economisch, sociologisch als demografisch vlak. De ene (r)evolutie volgt de andere alsmear sneller op. Deze voortdurende veranderingen zijn deel geworden van een realiteit, onze realiteit. Peter Hinssen noemt dit de VOCA-wereld, een wereld die gekenmerkt wordt door veel volatiliteit, onzekerheid, complexiteit en ambiguïteit. De arbeidsmarkt ontsnapt hier niet aan... De nood om alert te blijven voor deze veranderingen, onze talenten adequaat aan te wenden en daarbij onszelf continu bij te sturen is dan ook bijzonder hoog.

Je hele carrière voor één werkgever werken is niet meer de standaard. Daarnaast winnen de nieuwe vormen van werken alsmear meer aan belang. Loopbaanzekerheid komt in de plaats van baan-zekerheid. Die loopbaanzekerheid garanderen is echter een opdracht van meerdere partijen.

Wie als werkgever wil dat zijn medewerker met een brede en frisse kijk blijft bijdragen en zijn (nieuwe) relevante ervaring mee aanwendt in het bedrijf, investeert best ook zelf in zijn medewerkers. Het voorzien van 'blended' leerformules op de werkvloer, toelaten van flexibele werkvormen, aandacht voor teamwerk en jobcrafting zijn enkele voorbeelden van energie-gevers.

Wie als burger niet wil vastroesten in zijn loopbaan en graag "met goesting" wil blijven werken tot het einde van zijn loopbaan, doet er goed aan ook (pro)actief zijn loopbaan-competenties verder uit te bouwen. Loopbaancompetenties

omvatten zelfinzicht in eigen talenten en eigen aspiraties, kennis van de huidige arbeidsmarkt, het vermogen om de eigen loopbaan in handen te nemen en te netwerken. Dat is een hele mond vol en in de praktijk is het onderhoud van deze loopbaancompetenties niet voor iedereen vanzelfsprekend. Maar toch zijn dit de competenties van de wendbare en weerbare medewerker van de toekomst.

Het beleid stelt als doel dat elke werkzoekende begeleiding op maat moet krijgen van de VDAB en/of haar partners en dit naargelang zijn individuele positie op de hitparade van de arbeidsmarkt: hetzij een lichte bemiddeling, een intensieve bemiddeling of een intensieve begeleiding. Om langer en leuker werken te bevorderen gunnen we elke werknemer ook een recht op loopbaanbegeleiding, zodat hij op geregelde tijdstippen een globaal zicht kan krijgen op zijn competenties en die vervolgens kan toetsen aan de ontwikkelingen in zijn team en organisatie, maar ook

daarbuiten. Wie zwaktes of verouderde competenties bij zichzelf ontdekt, stelt die best bij. Een persoonlijk ontwikkelplan helpt om goede voornemens om te zetten in daden. Hoe kan ik als medewerker mijn organisatie verrijken door de inbreng van mijn talenten? De grote uitdaging zal erin bestaan de talenten van medewerkers te verbinden met de competentie-behoefte van organisaties. Ik noem het de zoektocht naar de nieuwe “coll-ik-tiviteit”...

Gegeven de grote diversiteit van ons arbeidsmarktpotentieel is maatwerk broodnodig. Vanuit de expertise van de loopbaancentra zie ik dat er meer en meer instrumenten en tools worden ontwikkeld, die deze benadering op maat mogelijk maken. Meer en meer wordt er in deze begeleidingen juist aandacht geschonken aan ieders eigenheid, waarden en veerkracht.

Ik ben dan ook dankbaar telkens wanneer ik zie dat onze partners de kennis van hun tools om tot een beter loopbaaninzicht te komen willen delen. Deze publicatie van Els

Deboutte vormt daar een voorbeeld van. Dit werk bevat doorleefde verhalen van mensen op zoek naar een eigen plek op de arbeidsmarkt. Dit boek reikt vele bruikbare tips aan. Els wijst ook op de typische struikelblokken in de zoektocht naar (ander) werk en leert ons hoe er mee om te gaan. Enkele ingenieuze zelfrealisatie-oefeningen, tips voor meer jobcrafting, opmaak van een ondernemingsplan, hoe werk en gezin beter op elkaar afstemmen ... het komt allemaal aan bod in dit boek. Ik wens dan ook iedere lezer veel leesplezier en inspiratie om met meer goesting zelf aan te slag te gaan in zijn loopbaan.

Fons Leroy

Gedelegeerd bestuurder

VDAB.

Inleiding

Laatst ging een vroegere leerkracht van me met pensioen. Hij was 65 en nam met weemoed afscheid. Hij deed z'n werk graag. Het kan, je werk je hele leven lang met plezier doen. Zoals de oprichtster van het kapsalon waar ik klant ben. Ze stichtte de zaak 53 jaar geleden. Intussen nam haar zoon de leiding over en is ze een heel eind in de 70, maar ze werkt nog elke dag in 'haar' salon en ze doet dat met nog evenveel overtuiging als toen.

En toch zie ik veel mensen met tegenzin naar hun werk trekken. Ik hoorde zelf bij hen, lang geleden. Ik heb namelijk lang moeten zoeken naar wat bij mij paste, waar ik goed in was en wat ik graag deed. En hoe ik daarvan kon leven, want dat is ook niet onbelangrijk. Dat laatste mag echter geen excuus zijn. Natuurlijk moeten we kunnen voorzien in ons levensonderhoud. Maar vaak overtuigen we onszelf dat iets blijven doen wat we echt niet fijn vinden daar dan eenmaal bijhoort. Het heeft mij in elk geval een crash en twee burn-outs opgeleverd. Dat waren confronterende lessen waar ik veel uit heb geleerd.

Ten eerste leerde ik dat er geen alternatief is: je moet iets kunnen doen dat je op z'n minst een beetje graag doet en dat voor jou een positieve eindbalans oplevert. Zodat je elke dag kan afsluiten met het gevoel dat je iets nuttigs hebt gedaan, voor jezelf of voor iemand anders.

Ten tweede moet je goed voor jezelf zorgen. Onze energie is niet onbeperkt. Volgens de Shiatsu-leer worden we

geboren met een levensbatterij. Als die op is, is het gedaan. We hoeven ze echter niet constant aan te spreken voor ons leven van alledag. We kunnen ook energie bijmaken om te spenderen aan de dingen die we doen. Dat kan door bij te tanken, ons evenwicht te herstellen, door voldoende te slapen, gezond te eten, gezond te denken, voedende relaties op te bouwen en verstandig te bewegen. Tank je te weinig bij, dan spreek je je levensbatterij aan en verkort je leven.

Ten derde is het aan jou om richting te geven aan je leven en actie te nemen als het fout zit. Op zielsniveau zijn we alleen verantwoordelijk voor onszelf en ons eigen geluk.

Je staat niet alleen in je zoektocht naar je pad en in het opbouwen van je competentie tot zelfsturing. Dat ervaren onze klanten elke dag. Met dit boek wil ik je ankers en handvaten geven om zelf je richting te kunnen vinden in elke fase van je loopbaan en je leven. Zodat je niet voor de keuze staat: je werk of je leven! Want dat is onzin.



Hoe klaar ben jij om je werk en leven een nieuwe wending te geven?

Als ik over loopbaan- of carrièremanagement spreek, krijg ik heel verschillende reacties. Er zijn mensen die op een intuïtieve manier altijd wel bezig zijn met hun loopbaan. Ze checken regelmatig of het nog goed zit, en hebben een natuurlijke aanleg om uit te kijken naar hun volgende stappen. Ze genieten intussen van wat op hun pad komt.

Aan de andere kant ontmoet ik ook mensen die helemaal niet bezig zijn met hun loopbaan. Ze vinden hun job wel OK en hebben geen behoefte aan verandering. Of ze vinden het niet hun taak maar die van hun baas om na te denken over hun carrière. Of ze zijn zich onvoldoende bewust van de veranderingen die zich afspelen in de bedrijfswereld en op de arbeidsmarkt en denken dat wat er nu is, er altijd zal zijn. En dan zijn er natuurlijk onze klanten. Die zitten op een kruispunt. Ze kwamen tot het besef dat er iets moet veranderen en zijn zoekend naar hoe dat vorm kan krijgen.

Doorheen meer dan 20 jaar ervaring in HR en als coach en trainer, heb ik enkele verschuivingen gezien, zowel binnen bedrijven als op de arbeidsmarkt als het om duurzame inzetbaarheid gaat. Maar ook ons denken over onze loopbaan en ons leven verschuift.

Geen garanties meer

Toen mijn ouders de arbeidsmarkt betraden, was hun grootste uitdaging een goed bedrijf vinden waarin zij hun hele leven konden blijven werken, in het onderwijs gaan of voor de overheid gaan werken. Dat waren zekerheden waarop je kon vertrouwen. Toen ik de arbeidsmarkt betrad eind jaren '90, was het al niet meer zo gebruikelijk dat je je hele leven zou doorbrengen bij dezelfde werkgever, maar toch werd er nog naar gestreefd. Te vaak van job veranderen, leverde je de negatieve reputatie 'job hopper' op, iets wat in de weg kon

staan als je in aanmerking wou komen voor een 'serieuze' loopbaan op langere termijn.

Vandaag, zoveel economisch moeilijke periodes verder, zijn er geen garanties meer. Wie lang in dezelfde organisatie werkt, maakt vaak meerdere overnames mee en de kans dat je baas meer dan pakweg 3 jaar dezelfde blijft, is erg klein. Herstructureringen maken deel uit van het dagelijkse leven en die trend gaat wellicht nooit meer weg. Het wordt nooit meer 'zoals vroeger'. Mensen die lang in hetzelfde bedrijf werken, vertellen me vaak dat het lang niet meer hetzelfde is als in de beginperiode. En ook onze publieke instellingen bouwen hun zekerheid op tewerkstelling langzaam af. Een carrière bestaat wellicht uit meerdere stukken met meerdere switches.

Langer jong blijven en langer werken

Toen ik klein was, werd iemand van 65 een 'oudje' genoemd. Natuurlijk vond ik hen als kind oneindig oud, maar ze gedroegen zich ook veel ouder dan de doorsnee 65-jarige dat vandaag doet. Auteur Gail Sheehy noemt in haar boek *Passages* de periode tussen je 45^{ste} en je 65^{ste} je tweede volwassen leven. 50 is het nieuwe 40, 40 is het nieuwe 30. Omdat onze gemiddelde levensverwachting stijgt, werd ook de pensioenleeftijd opgetrokken om het geheel betaalbaar te houden. De wereld van het werk probeert er nog aan te wennen, maar ik stel wel vast in onze coachingspraktijk dat veel 50-plussers nog veel zin hebben om een

carrièrewending aan te gaan en ook effectief een nieuwe job kunnen vinden, hoewel de publieke opinie dat vaak niet gelooft. De tijd dat je vervroegd kon pensioneren op je 52^{ste} is voorgoed voorbij.

Interne mobiliteit en concurrentie

Als je vroeger een tijdje in een zelfde organisatie aan de slag was, kenden je werkgever en je HR-afdeling jou. Als je er klaar voor was en de juiste ambities vertoonde, kreeg je doorgroeimogelijkheden. Daar hoefde je niet per se voor te concurreren met anderen. Als je intern solliciteerde, volstond het je interesse kenbaar te maken.

In veel grote bedrijven is dit al lang niet meer het geval. Met uitzondering van de echte topfuncties, worden interne opportuniteiten vaak opengesteld voor het ganse bedrijf. Wil je kans maken op de job, dan moet je solliciteren, net zoals je dat zou doen als externe kandidaat met een heuse brief (of mail) en een professioneel CV. Het niet hebben van een goed CV of eentje dat actueel genoeg is, is een echte show stopper om gebruik te maken van interne rotatiemogelijkheden. Het niet hebben van een netwerk is dat eveneens.

Te lang hetzelfde doen, gaat vervelen

Intussen is generatie Y op de werkplek geland. Wat mij opvalt bij deze generatie, is dat ze heel snel vinden dat ze iets onder de knie hebben en dan ook graag iets anders gaan doen.

Ze hebben de zaken dikwijls ook effectief snel onder de knie. Huidige HR-systemen zijn echter nog niet altijd afgestemd op dergelijke snelle 'moves'. In sommige organisaties moet je minstens 2 of 3 jaar wachten voor je naar een volgende functie gaat of kan promoveren. Wat wel vaak mogelijk is, is inhoudelijke aanvulling of evolutie binnen je job. Met wat geluk heb je een leidinggevende die je potentieel ziet en die jou geboeid en gemotiveerd wil houden. In de andere gevallen ligt de bal in jouw kamp om te weten wat je nodig hebt om fluitend op je werk te verschijnen en hoe dat vorm zou kunnen krijgen binnen je job.

Je 'employability' of inzetbaarheid is cruciaal geworden

Als dezelfde job voor je hele leven blijven doen geen optie is (in zoverre je dat zou wensen), hoe zorg je er dan voor dat je wel wendbaar en inzetbaar blijft? Voor mij is dat een combinatie van twee factoren: je bewustzijn van je eigen inzetbaarheid en de noodzaak om er actief mee bezig te zijn enerzijds, en je technische inzetbaarheid of transfereerbaarheid anderzijds.

Waar bevind jij je?

- TRANSFEREERBAARHEID +

KWADRANT 1

de WENDBARE POTENTIAL

Voornaamste actie: 'empower', bewust inzetten van capaciteiten, inbouwen van gepaste stretch.

Actief laten nadenken over loopbaanwensen en -perspectieven.

Heeft een **VISIE** nodig, een perspectief.

KWADRANT 4

KLAAR VOOR VERANDERING

Voornaamste actie: hou hun motivatie hoog en zorg dat hun vaardigheden worden benut en divers worden ingezet. Stretch-opdrachten en **PERSPECTIEF** op de volgende stap. Nood aan verdiepende opleiding, het 'next level'.

**KWADRANTEN
VAN
INZETBAARHEID**

KWADRANT 2

de MEDEWERKER IN GEVAAR,
Risico

Voornaamste actie: care-frontatie, **NUT** laten inzien, zelf het heft in handen geven. Opleiding geven, uit comfortzone halen door opleiding en coaching.

Gaat er alles aan doen om niet te moeten veranderen, inclusief openlijk actievoeren, zoekt zekerheid. Heeft het te comfortabel of is te bang.

KWADRANT 3

de ZOEKENDE medewerker

Voornaamste actie: investeren in opleiding in 'transfererbare' vaardigheden, stretch-opdrachten, zorgen dat hij weer mee is. Niet van de haak laten vallen. Aanmoedigen, 'yes you can'.

Nood aan coach en/of klankbord om nieuwe **MOGELIJKHEDEN** te ontdekken en te erkennen.

© Els Deboutte

- BEWUSTZIJN +